

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSOPDÁŘSKÁ

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podmínkách výrobního družstva

Employing Disabled Persons in Production Cooperative

Student: Lukáš Holík

Vedoucí bakalářské práce: Dr. Ing. Zuzana Čvančarová

Ostrava 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracoval samostatně, kromě příloh, které mě byly dány k dispozici, pod vedením mé vedoucí bakalářské práce a uvedl jsem všechny zdroje a literaturu, ze kterých jsem čerpal.

Děkuji panu Ing. Milanu Kučerovi, za dodání podkladů a poskytnuté odborné poznatky při tvorbě bakalářské práce.

Ostrava

11. 5. 2012

.....
Holík Lukáš

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra podnikohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Lukáš Holík**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku
Specializace: 00 Ekonomika podniku
Téma: **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podmínkách výrobního
družstva
Employing Disabled Persons in Production Cooperative**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretická východiska personálního managementu
 3. Charakteristika výrobního družstva
 4. Vlastní analýza vlivu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v dané společnosti
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vyd. Olomouc: Anag, 2009. 204 s. ISBN 978-80-7263-529-0.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Dr.Ing. Zuzana Čvančarová**

Datum zadání: 25.11.2011
Datum odevzdání: 11.05.2012




Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Obsah

1 Úvod	6
2 Teoretická východiska personálního managementu	8
2.1. Podnikání.....	8
2.1.1. Hlediska pojetí podnikání.....	8
2.1.2. Společné otázky podnikání	8
Definice velikosti podniků dle doporučení EK 2003/361/EC	8
2.1.4. Rozčlenění podniků dle velikosti	9
2.2. Podnikatelské subjekty dle právní formy podnikání	10
2.2.1. Podnikání právnických osob.....	10
2.2.1. Obchodní společnosti	11
<i>Společnost s ručením omezeným</i>	12
2.2.2. Družstvo	13
2.3. Podnik v kontextu finančního zdraví.....	15
2.3.1. Poměrové ukazatele	15
2.4. Řízení lidských zdrojů.....	17
2. 4. 1. Řízení lidských zdrojů	17
2.5. Osoby se zdravotně postižením v kontextu legislativy ČR.....	19
2. 5. 1. Zákonná povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	19
2. 5. 2. Náhradní plnění	19
2. 5. 3. Typy zdravotně znevýhodněných osob	19
2. 5. 4. Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna	20
2. 5. 5. Chráněná pracovní dílna	22
2.5.6. Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců chráněné pracovní dílny.....	22
2.5.7. Příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením dle §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	23
2.5.8. Sleva na dani podle §35 zákona č.586/1992 o dani z příjmů	24
2.6. Metodika porovnání.....	24
3 Charakteristika výrobního družstva.....	26
3.1. Podnikatelské prostředí družstev v ČR.....	26
3. 2. Statistické údaje osob se zdravotním postižením	26
3.2.1. Věková struktura osob se zdravotním postižením	27
3.3. Charakteristika výrobního družstva Integra, VD, Zlín	28

3.3.1. Cíl a vize družstva	28
3.3.2. Předmět činnosti družstva	28
3.3.3. Základní kapitál, nedělitelný fond	29
3.3.4. Pracovní vztahy a členství v družstvu	29
3.3.5. Fondy družstva	30
3.3.6. Orgány družstva	31
3.7. Řízení lidských zdrojů ve výrobním družstvu Integra, Zlín.....	31
3. 8. Ekonomické a finanční zhodnocení Integrity, VD, ZLín	32
3.8.1. Vývoj tržeb	32
3.8.2 Vybrané finanční ukazatele.....	32
3.8.3. Čistý pracovní kapitál.....	34
3.8.4. Likvidita	34
3.8.5. Platební schopnost	35
3.9. Rozpis zúčtovaných dotací na provozní účely	35
4 Vlastní analýza vlivu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v dané společnosti	35
4.1. Výpočet průměrného přepočtu zaměstnanců výrobního družstva Integra Zlín....	36
4.1.1. Výpočet fondu pracovní doby	36
4.1.2. Výpočet přepočteného počtu zaměstnanců v jednotlivých úvazcích.....	37
4.2. Porovnání zaměstnanců bez zdravotního a se zdravotním postižením	39
4.2.1. Analýza osobních nákladů Pana A	39
4.2.2. Analýza osobních nákladů Pana B	42
4.3. Přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením	44
5 Návrhy a doporučení	47
6 Závěr	49
Seznam použité literatury	50
Seznam zkratk	51
Seznam příloh	

1 Úvod

Téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v dnešním podnikatelském prostředí, hledající, co nejlepší konkurenční výhodu, aktuální. Osoby se zdravotním postižením tvoří nedílnou součást naší společnosti. Jejich počet tvoří téměř desetinu celkové populace České republiky. Osoby se zdravotním postižením jsou rozděleny do několika kategorií dle druhu postižení. Zařazení některých spoluobčanů se zdravotním postižením do společnosti může být značně náročné až nereálné skrze rozsah jejich postižení.

Předmětem lidského úsilí by mělo bezpochyby být i zařazení osob se zdravotním postižením do společnosti. Samozřejmě jako rovnocenné partnery, jak ve vzdělávacím systému, ale i později se zapojováním těchto osob do pracovního procesu. Práce neznamena pouze zdroj obživy, ale i způsob integrace popřípadě začlenění do určitého systému a tím i uspokojení potřeby někam patřit.

Sociální politika České republiky používá nástroje k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nástrojů je několik a mohou být rozděleny do různých skupin. Skupiny mohou být seřazeny od motivace ve formě různých příspěvků např. příspěvku na pracovní místo, přes finanční pomoci při vytváření chráněných dílen, ale také v neposlední řadě různé formy daňových úlev, ale i uzákoněné povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Avšak nedávné zpřísnění a předefinování parametrů pro uznání být osobou se zdravotním postižením, dopadlo na osoby, kterým byl odebrán invalidní důchod a byl nahrazen částečným invalidním důchodem. Tento sociální dopad je jen stěží vyčíslitelný.

Důležitou roli v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením zastávají místně příslušné úřady práce, jehož pracovníci jsou hlavním zprostředkovatelem mezi nabídkou a poptávkou práce pro osoby se zdravotním postižením. Je to dáno i kompetencí jednotlivých úřadů práce vyplácat jednotlivé formy příspěvků, které jsou spojené s osobami se zdravotním postižením.

Cílem této bakalářské práce je posouzení ekonomického dopadu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, prostřednictvím srovnání osoby se zdravotním postižením a bez zdravotního postižení pracující ve výrobním družstvu Integra, Zlín a posouzení komplexní situace výrobního družstva.

Bakalářská práce je koncipována do dvou základních částí a to teoreticky-metodická, která zahrnuje teoretická východiska pro druhou část a to aplikačně – ověřovací. V teoreticky – metodické části práce bude osvětlena problematika podnikatelského prostředí družstev

s návazností na formu podnikání družstva a vymezení legislativních rámců forem podnikání a legislativní záležitosti v problematice osob se zdravotním postižením. V aplikačně – ověřovací části legislativní východiska aplikujeme na konkrétní případ výrobního družstva Integra, Zlín a zhodnotíme ekonomické výhodnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

2 Teoretická východiska personálního managementu

2.1. Podnikání

Obchodní zákoník definuje podnikání jako soustavnou činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.

2.1.1. Hlediska pojetí podnikání

V literatuře se objevuje několik stanovisek k pojmu podnikání:

- Ekonomické pojetí – přeměna vstupů na výstupy a zvýšení přidané hodnoty,
- Psychologické pojetí – dokázat něco okolí a sobě samotnému. Z psychologického hlediska je podnikání určitým způsobem seberealizace,
- Sociologické pojetí – poskytování pracovních příležitostí a tím i zlepšování životních podmínek obyvatelstva.

2.1.2. Společné otázky podnikání

- Na jakém trhu budu poskytovat produkty
- Jaké postupy a prostory budu využívat k naplňování podnikatelského záměru
- Financování provozu
- Právní forma podnikání [6,9,10]

Definice velikosti podniků dle doporučení EK 2003/361/EC

Podle doporučení Evropské komise je třídění firem prováděno dle následujících kritérií:

- počet zaměstnanců,
- roční tržby - respektive příjmy,
- hodnota aktiv,
- nezávislost.

Počet zaměstnanců koresponduje s počtem ročních pracovních jednotek. Počet ročních pracovních jednotek vyjadřuje počet osob, které podnikatel zaměstnával na plný pracovní úvazek během posuzovaného období. Posuzované období, je v případě podnikatele vedoucího účetnictví, účetní období a zdaňovací období je bráno v potaz u podnikatele vedoucího daňovou evidenci.

Definice zaměstnance dle evropské směrnice

Zaměstnanci jsou fyzické osoby, které mají se zaměstnavatelem pracovně právní poměr, uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Osoby, které jsou v podřízeném vztahu a jsou zaměstnanci podle českého práva. Mezi zaměstnance jsou zařazeni i vlastníci – manažeři a společníci, kteří vykonávají práci pro běžnou činnost podniku a pobírají finanční výhody plynoucí z podnikatelské strany.

2.1.4. Rozčlenění podniků dle velikosti

Střední podnik

Střední podnik je definován dle následujících kritérií:

- počet zaměstnanců je menší než 250,
- aktiva/ majetek podniku nepřesahuje korunový ekvivalent částky 43 mil. EUR,
- obrat/ příjmy nepřesahují korunový ekvivalent částky 50 mil. EUR.

Malý podnik

U malého podniku jsou kriteria definovány následovně:

- počet zaměstnanců je menší 50,
- aktiva/ majetek nebo obrat/ příjmy nepřesahují korunový ekvivalent částky 10 mil. EUR.

Drobný podnik

U drobného podniku či podnikatele je:

- počet zaměstnanců menší než 10 a
- aktiva/ majetek nebo obrat/příjmy nepřesahují korunový ekvivalent částky 2 mil. EUR.

Pro určování, zda se bere v potaz hodnota aktiv či majetku, je rozhodné zda podnikatel vede účetnictví či daňovou evidenci. Korunový ekvivalent se určuje podle kurzu Evropské centrální banky a to k 31. 12. roku předcházejícímu roku podání žádosti.[15]

2.2. Podnikatelské subjekty dle právní formy podnikání

Podnikání lze uskutečňovat buď jako fyzická osoba nebo jako právnická osoba. Právní formy podnikání upravuje obchodní zákoník.

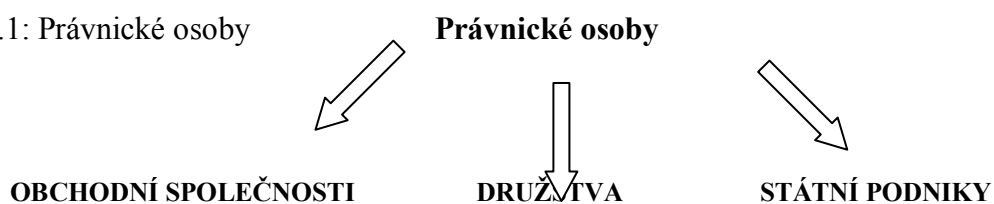
Obchodní zákoník je veden ve sbírce zákonů pod č.513/1991 Sb. Tento zákon se zabývá oblastí obchodního práva, která je jedním prvkem občanského práva. Rozsah působnosti tohoto zákona upravuje postavení podnikatelů a obchodní závazkové vztahy. Obchodní zákoník je členěn do čtyř základních částí:

- Obecná ustanovení – vymezení působnosti zákona, základní terminologie a definice podnikatele, podnikání, podniku, obchodního jmění,
- Obchodní společnosti a družstvo – ustanovení základů obchodních společností a družstev – vymezení základního kapitálu, orgánů společnosti, vznik a zánik společnosti,
- Obchodní závazkové vztahy – vymezení a definování obchodních závazkových vztahů a definice jednotlivých typů smluv,
- Ustanovení společná, přechodná a závěrečná.[10]

2.2.1. Podnikání právnických osob

Legislativa rozlišuje jednotlivé typy právnických osob.

obr 2.1: Právnické osoby



Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona č.513/1991 Sb., obchodní zákoník

2.2.1. Obchodní společnosti

Veřejná obchodní společnost

Typ osobní společnosti, ve které alespoň dvě osoby podnikají pod společnou firmou a ručí za závazky společnosti společně a nerozdílně celým svým majetkem. Název firmy, tak i u dalších typů společností, musí obsahovat název veřejná obchodní společnost popřípadě zkratky např. v. o. s.

Statutárním orgánem jsou všichni společníci, pokud společenská smlouva neupravuje tuto záležitost jiným způsobem.

Zisk společnosti se podle §82 zákona č. 513/1991 Sb.; obchodní zákoník dělí rovným dílem. Podle §7 zákona č. 586/1992.; o daních z příjmů podíly na zisku veřejné obchodní společnosti podléhají zdanění příjmů fyzických osob.

Výhodou u veřejné obchodní společnosti může být: nepovinnost nutného počátečního kapitálu. Jelikož společníci ručí za závazky společnosti celým svým majetkem, lze zde vidět výhodu poměrně lehkého přístupu k cizímu kapitálu.[6,9,10]

Komanditní společnost

V komanditní společnosti se nacházejí dva typy ručitelů – komanditisté a komplementáři. Komplementáři ručí za závazky společnosti celým svým majetkem. Komanditisté ručí za závazky společnosti jen do výše svého nesplaceného vkladu. V obchodním zákoníku §93 odstavec 2 je uvedena podmínka, pro osobu, která může být komplementářem a to:

- „Komplementářem může být pouze osoba, která splňuje všeobecné podmínky provozování živnosti podle zvláštního právního předpisu a u níž není dána překážka provozování živnosti stanovena zvláštním právním předpisem bez ohledu na předmět podnikání společnosti.“ [10, §93]

Na obchodním vedení společnosti se podílejí pouze komplementáři. Komanditisté mají povinný vklad nejméně 5000,- Kč. Rozdělení zisku se provádí podle společenské smlouvy mezi komplementáře a komanditisty. Podíl na zisku u komplementářů podléhá daně z příjmů fyzických osob a pojistnému sociálnímu pojištění. Podíl na zisku komanditistů podléhá zdanění příjmů právnických osob a při vyplácení je ještě zdaněn srážkovou daní.[6,10]

Společnost s ručením omezeným

Společnost s ručením omezeným je nejčastější formou podnikání právnických osob. Tento typ kapitálové společnosti může být založen jednou osobou, nejvýše však 50 společníky. Určitou pojistkou v zákoně, proti zakládání účelových firem, je že s. r. o. s jediným společníkem nemůže být jediným zakladatelem nebo jediným společníkem jiné společnosti s ručením omezeným. Za porušení závazků ručí jednotliví společníci do výše nesplacených vkladů. Společnost ručí za závazky celým svým majetkem.

Základní kapitál je u společnosti s ručením omezeným zákonně stanoven na 200 000,- Kč, při čemž vklad jednotlivého společníka je určen nejmín na 20 000,- Kč.

Nejvyšším orgánem společnosti je valná hromada. Statutárním orgánem je jednatel potažmo jednatelé. Je – li více jednatelů, má právo každý z nich jednat jménem společnosti, není – li tomu jinak uvedeno ve společenské smlouvě. Společenská smlouva je základním dokumentem společnosti s ručením omezeným. Ve společenské smlouvě může být např. uvedeno zřízení dozorčí rady, která zastává funkci kontrolního orgánu.[6,9,10]

Akciová společnost

Dle § 154 zákona č. 513/1991 Sb. „, Akciová společnost je společnost, jejíž základní kapitál je rozvržen na určitý počet akcií o určité jmenovité hodnotě. Společnost odpovídá za porušení svých závazků celým svým majetkem. „

Zakladatelé akciové společnosti mohou být jedna právnická osoba nebo 2 nebo více zakladatelů – fyzických osob.

Základní kapitál činí 2 mil. Kč bez veřejné nabídky akcií, základní kapitál s veřejnou nabídkou akcií činí 20 000 000 mil. Kč.

Stanovy jsou základním dokumentem u akciové společnosti.

Orgány akciové společnosti:

- valná hromada – nejvyšší orgán společnosti,
- představenstvo společnosti – statutární orgán, o počtu nejméně tří členů, členy představenstva volí a odvolává valná hromada,
- dozorčí rada – dohlíží na výkon představenstva a uskutečňování podnikatelské činnosti. Počet členů je nejméně tři jako u představenstva.[6,9,10]

2.2.2. Družstvo

Družstvo je právnická osoba. „Družstvo je společenství neuzavřeného počtu osob založených za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních nebo jiných potřeb svých členů.“ [10, §221]

Družstvo musí mít nejméně pět členů; to neplatí, jsou – li členy alespoň dvě právnické osoby. Za porušení závazků družstvo ručí celým svým majetkem.

Základní kapitál je tvořen souhrnem členských vkladů, jeho výše je nejméně 50 000,- Kč. Ve stanovách je potom výše základního kapitálu upřesněna.

Při vzniku družstva se vyžaduje konání ustavující schůze, která určuje:

- zapisovaný základní kapitál,
- schvalování stanov a
- volba představenstva a kontrolní komise.

Stanovy jsou nejdůležitějším dokumentem družstva a jejich obsahem jsou:

- firma a sídlo,
- předmět podnikání,
- vznik a zánik členství, práva a povinnosti členů k družstvu a družstva k členům,
- výše základního členského vkladu, popřípadě i výši vstupního vkladu, způsob splácení členských vkladů a vypořádání členského podílu při zániku členství,
- Orgány družstva a počet jejich členů, délku jejich funkčního období, způsob ustanovení, působnost a způsob jejich svolávání a jednání,
- způsob použití zisku a úhrady případné ztráty,
- tvorbu a použití nedělitelného fondu a
- další ustanovení vyplývající z obchodního zákoníku.

Orgány družstva

Hlavními orgány družstva jsou členská schůze, představenstvo a kontrolní komise.

a) Členská schůze

Nejvyšším orgánem družstva je členská schůze. Frekvence realizování členské schůze je upraven stanovami, ale musí být členská schůze svolána nejméně jednou za rok. Ve stanovách je i vymezen způsob oznamování.

Působnost členské schůze je podrobně rozvedena v obchodním zákoníku. Zde uvedeme pouze nejvíc zásadní působnosti členské schůze a to:

- měnit stanovy,
- volit a odvolávat členy představenstva a kontrolní komise,
- schvalovat účetní závěrku,
- schvalování o zvyšování či snižování základního kapitálu,
- rozhodovat o základní koncepci družstva a
- rozhodování o likvidaci družstva.

O každé členské schůzi se pořizuje zápis, v němž je obsaženo:

- datum a místo konání,
- přijaté usnesení,
- výsledky hlasování.

a) Představenstvo

Statutárním orgánem společnosti je představenstvo, které řídí činnost družstva a rozhoduje o všech záležitostech družstva, které nejsou v kompetenci jiného orgánu družstva.

Statutární orgán plní usnesení členské schůze a odpovídá ji za svou činnost. Pokud není ve stanovách uvedeno jinak, jedná za družstvo předseda a v jeho nepřítomnosti místopředseda. Představenstvo navrhuje mimo jiné i způsob rozdělení a užití zisku, popřípadě způsob úhrady ztráty.

Předseda

Předseda organizuje a řídí jednání představenstva. Za výkon funkce odpovídá představenstvu. Předseda družstva organizuje a řídí běžnou činnost družstva, zajišťuje kontrolu plnění úkolů, dodržování právních předpisů v činnosti družstva a vnitřní kontrolu v družstvu a odpovídá za jejich stav.

b) Kontrolní komise

Kontrolní komise je nejméně tříčlenná, je odpovědná pouze nejvyššímu orgánu družstva – členské schůzi. Frekvence scházení kontrolní komise je jednou za měsíc.

Kompetence kontrolní komise:

- Kontroluje veškerou činnost družstva a projednává stížnosti jejích členů
- Podává názor k účetní závěrce a návrhu na rozdělení zisku nebo popřípadě podává názor k úhradě případné ztráty [7, 9,10]

2.3. Podnik v kontextu finančního zdraví

Finanční zdraví podniku je východiskem pro uskutečňování podnikatelského záměru, tvoření zisku a maximalizace tržní hodnoty firmy. Finanční zdraví podniku lze zkoumat pomocí finanční analýzy, pro kterou jsou vstupní údaje účetní výkazy. Jedna z možností analyzování finanční stability potažmo finančního zdraví je pomocí poměrových ukazatelů. Zkoumání jednotlivých ukazatelů je vhodné sledovat v čase a porovnávat s oborovými standardy.[1,4]

2.3.1. Poměrové ukazatele

Poměrové ukazatele se řadí k nejčastěji používaným metodám při postupu finančního analyzování z účetních výkazů. Je to dáno poměrně lehkou proveditelností.

Ukazatele rentability

Rentabilita lze vyjádřit slovy výnosnost nebo míra zisku. Vzorce rentability poměřují určitou formu zisku – EBIT, EAT, k poměřovanému údaji – aktiva, vlastní kapitál, tržby, celkové náklady. Všechny ukazatele rentability by měly mít stoupající trend v časovém horizontu.

a) Rentabilita aktiv - ROA

Základním a pro mezipodnikové srovnávání nejzpůsobnější je ukazatel ROA. Tento ukazatel rentability aktiv poměřuje zisk před zdaněním a úroky, EBIT, a celková aktiva bez ohledu na krytí těchto aktiv, zda jsou aktiva financovány cizími nebo vlastními zdroji.

$$\text{ROA} = \text{EBIT} / \text{aktiva} \quad (2.1)$$

b) Rentabilita vlastního kapitálu – ROE

Tento ukazatel poměřuje zisk po zdanění s částí pasiv, které jsou označovány jako vlastní. Vyjadřuje výnosnost vloženého kapitálu – vlastních zdrojů.

$$\text{ROE} = \text{EAT} / \text{vlastní kapitál} \quad (2.2)$$

Rentabilita vlastního kapitálu lze rozložit na dílčí ukazatele. Tento krok umožní pochopit lépe vývoj ROE a možnost určit vliv, který může ovlivňovat hodnoty výsledků tohoto ukazatele.

Du Pontův rozklad ROE

$$\text{ROE} = \text{EAT} / \text{VK} = \text{EAT} / \text{T} \times \text{T} / \text{A} \times \text{A} / \text{VK} \quad (2.3)$$

Dílčí ukazatele jsou rentabilita tržeb (EAT/T), obrátka aktiv (T/A) a finanční páka (A/VK).

c) Rentabilita tržeb – ROS

Rentabilita tržeb bývá označována jako zisková marže, ukazatel poměruje čistý zisk a vyprodukované tržby. Lze ho interpretovat jako podíl zisku vyjádřený v procentech k na 1kč vyprodukovaných tržeb.

$$\text{ROS} = \text{EAT}/\text{T} \quad (2.4)$$

2.4.1.2. Ukazatele finanční stability a zadluženosti

Finanční stabilita podniku záleží na struktuře zdrojů, které kryjí aktiva. Jde o analyzování pasiv z pohledu cizího a vlastního kapitálu a následné promítání tohoto faktu do stability a nezávislosti podniku.

a) Podíl vlastního kapitálu na aktivech

Výsledek tohoto ukazatele vyjadřuje míru krytí majetku vlastními zdroji a charakterizuje i finanční stabilitu a samostatnost. Hodnota ukazatele by měla mít rostoucí trend, avšak příliš vysoká hodnota ukazatele může mít za následek znehodnocování vložených prostředků.

$$\text{Equity ratio} = \text{VK} / \text{aktiva celkem} \quad (2.5)$$

b) Stupeň krytí stálých aktiv

Stupeň krytí stálých aktiv dává do poměru dlouhodobý kapitál, bez ohledu na původ tohoto kapitálu, a stálá aktiva. V ideálním nerealistickém případě by měla hodnota tohoto ukazatele dosahovat 100%, tedy: veškerý dlouhodobý majetek by měl být financován dlouhodobými zdroji.

c) Majetkový koeficient - finanční páka

Je to inverzní ukazatel k podílu vlastního kapitálu na aktivech a vyjadřuje míru krytí aktiv vlastním kapitálem.

$$\text{Majetkový koeficient} = \text{celková aktiva} / \text{vlastní kapitál} \quad (2.6)$$

Čistý pracovní kapitál

Čistý pracovní kapitál lze vypočítat dvěma způsoby a to z pohledu aktiv a pasiv.

$$\text{ČPK} = \text{oběžná aktiva} - \text{krátkodobé závazky} \quad (2.7) \quad \text{vs.} \quad \text{ČPK} = \text{dlouhodobé zdroje} - \text{fixní aktiva} \quad (2.8)$$

Čistý pracovní kapitál je část oběžných aktiv, která se během daného období – jeden rok – transformuje na peněžní prostředky. Následná úhrada krátkodobých závazků nám tyto peněžní prostředky zúží. Zbylé peněžní prostředky mohou být použity na financování záměrů a příležitostí podniku.

Ukazatele likvidity

Termín likvidita se vymezuje jako schopnost podniku dostat svým závazkům v dané výši, ale i získat od odběratelů plnění za provedenou práci. Ukazatele likvidity se rozdělují do tří stupňů dle schopnosti čitatele se přeměnit na pohotové peněžní prostředky.

- Ukazatel celkové likvidity = oběžná aktiva/ krátkodobé závazky (2.9)
- Pohotová likvidita = $(OA - zásoby) / \text{krátkodobé závazky}$ (2.10)
- Okamžitá likvidita = pohotové platební prostředky/ krátkodobé závazky (2.11)

[1,4]

2.4. Řízení lidských zdrojů

2. 4. 1. Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů je ucelený funkční obor. Řízení lidských zdrojů může být definováno různě a všechny tyto definice jsou pravdivé, i když jsou odlišné. Řízení lidských zdrojů je oddělení v podnikatelském subjektu, tak i manažerský přístup, který se zabývá otázkami týkající se zaměstnanců.

Rozsah řízení lidských zdrojů

Mezi základní problematiku můžeme zařadit:

- výběr zaměstnanců,
- platové ohodnocení,
- zaměstnanecké výhody,
- úkolování zaměstnanců,
- vytváření organizačních struktur organizace,
- zefektivnění produktivity práce – motivační programy, inovativní přístupy v organizaci práce, práce v týmech, teambuildingové strategie a
- BOZP – bezpečnost práce.[2,3,8]

Řízení lidských zdrojů můžeme taktéž definovat jako strategický a obsáhlý přístup k řízení zaměstnanců, organizaci pracovních míst a zaměstnaneckého prostředí. Efektivní provádění tohoto přístupu by mělo být schopno motivovat zaměstnance k vyšší efektivitě a produktivitě práce při dosahování stanovených cílů. Z komplexnějšího hlediska jsou lidské zdroje, tím, kdo přidává hodnotu podnikatelskému subjektu. [3,8]

Vedení podnikatelského subjektu a jeho přístup k řízení lidských zdrojů

Postoj podnikového managementu k řízení lidských zdrojů je ovlivněn mnoha okolnostmi.

Činitelé ovlivňující přístup podnikového managementu:

- typ společnosti:
 - právní forma společnosti,
 - orientace:
 - výrobní společnost,
 - poskytování služeb,
 - obchodní společnosti.,
- velikost:
 - mikropodniky,
 - malé a středně velké firmy,
 - velké podniky nebo
 - nadnárodní giganty.,
- vyzrállost:
 - mladá flexibilní firma,
 - firma s dlouholetou tradicí nebo
 - rodinný podnik.,
- orientace managementu:
 - sklon či averze k riziku,
 - otevřenost vs. tvrdé direktivní řízení.,
- firemní kultura.[3]

Všichni uvedení činitelé se bezpochyby navzájem ovlivňují. Souvisí zde všechno: na řízení lidských zdrojů přímo působí vedení společnosti a firemní kultura tyto dva činitelé na sebe vzájemně působí. Na firemní kulturu působí i vyzrállost firmy. Firemní strategie je v pozici vzájemného působení s vedením společnosti, jelikož firemní strategie může být uskutečňována vlastníkem a vedení společnosti mohou být najmutí manažeři. Analogická situace nastává i u působení orientace firmy a vedení. V neposlední řadě má velký vliv na vedení společnosti její potenciál a firemní zdroje. [1,3,8]

2.5. Osoby se zdravotně postižením v kontextu legislativy ČR

2. 5. 1. Zákonná povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Zákon č.435/2004 Sb. a přímo §81 tohoto zákona ukládá zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl osob se zdravotním postižením činí 4%. Tuto povinnost mohou plnit níže uvedenými způsoby:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností nebo zadáváním zakázek těmto subjektům, nebo odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- odvodem do státního rozpočtu.

2. 5. 2. Náhradní plnění

Prováděcí vyhláška č. 518/2004 k zákonu o zaměstnanosti mimo jiné upravuje v §18 způsob výpočtu povinného podílu v tzv. náhradním plnění. Pro účely náhradního plnění, povinností zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může započítat do plnění povinného podílu, vypočte tak, že z celkového objemu plateb uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od jednotlivých právnických nebo fyzických osob, které zaměstnávají více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením v daném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí 7násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku.

2. 5. 3. Typy zdravotně znevýhodněných osob

Za osoby se zdravotním postižením se podle legislativy považují:

- fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni,

- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni.[12]

Rozlišení jednotlivých stupňů invalidity

Jestliže pokles pracovní schopnosti:

- je v rozmezí 35% až 49% jedná se o invaliditu prvního stupně
- je v rozmezí 50% až 69% jedná se o invaliditu druhého stupně
- je o 70% jedná se o invaliditu třetího stupně. [11]

Pokles pracovní schopnosti se určuje pomocí zdravotního stavu osoby doloženého výsledky vyšetření a v úvahu se berou:

- zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost,
- zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav,
- zda a jak pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován,
- schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,
- schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35% a nejvíce o 69%,
- v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70% též to, zda je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.[2,11]

Všem těmto osobám se poskytuje zvýšená péče na trhu práce.

2. 5. 4. Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Takto vytvořené místo musí být provozováno minimálně po dobu 3 let ode dne sjednaného v dohodě. Úřad práce může poskytovat příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa.

Poskytnutí příspěvku provází několik podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti §75 odst. 3 č. 435/2004 Sb. a to:

- v evidenci daní nejsou zachyceny žádné daňové nedoplatky,
- zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo
- na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a
- nedoplatek na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Výše příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa je vypočítávána podle níže uvedených násobků průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku definované ze zákona o zaměstnanosti.

Maximální výše příspěvku poskytovaná Úřadem práce na chráněné pracovní místo:

- 8násobek pro osobu se zdravotním pojištěním
- 12násobek pro osobu s těžším zdravotním postižením
- 10násobek pro osobu se zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel v rámci jedné dohody s ÚP 10 a více chráněných pracovních míst
- 14násobek pro osoby s těžším zdravotním postižením, pokud zaměstnavatel vytváří 10 a více chráněných pracovních míst v rámci jedné dohody s ÚP.

Náležitosti žádosti o příspěvek

V žádosti o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa zahrnuje identifikační údaje zaměstnavatele a místo a předmět podnikání. Nezbytnou součástí k žádosti o příspěvek je i charakteristika chráněných míst a jejich počet, potvrzení o stavu závazků ve věcech, které upravuje odstavec 6 §75 zákona č. 435/2004 Sb. a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

Obsah dohody o vytvoření chráněného pracovního místa:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- charakteristika chráněného pracovního místa,
- závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném pracovním místě zaměstná osobu se zdravotním postižením,
- den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním post.,
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- Podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- způsob prokázání, jak jsou sjednané podmínky splněny,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- Závazek zaměstnavatele vrátit neprodleně příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel a lhůtu pro vrácení příspěvku a
- ujednání o vypovězení dohody.

Nesplnění podmínek poskytnutí příspěvku nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu, bude shledáno jako porušení rozpočtové kázně.

Príspevek na úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

V rámci písemná dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem či osobou se zdravotním postižením, která provozuje samostatně výdělečnou činnost, může ÚP poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo. Roční výše příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů nesmí přesáhnout trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku – toto pravidlo bylo platné v roce 2011 a vychází z něho i výpočty bakalářské práce.

2. 5. 5. Chráněná pracovní dílna

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele vymezené dohodou mezi ÚP a zaměstnavatelem. Toto pracoviště je přizpůsobeno pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Počet zaměstnanců se zdravotním postižením je stanoven min. na 60% z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců.

2.5.6. Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců chráněné pracovní dílny

Způsob výpočtu upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

- Do průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.
- Průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní rok se počítá jako podíl celkové sumy skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny:
 - v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské
 - v důsledku čerpání dovolené na zotavenou
 - z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele
 - z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy
 - v důsledku ošetřování člena rodiny, za které náleží podpora při ošetřování člena rodiny
 - a celkového fondu pracovní doby bez svátků připadajícího po stanovenou týdenní pracovní dobu

- Pracovní dílna, která je provozována pouze část roku nebo její provoz byl zahájen či ukončen v průběhu daného kalendářního roku, se pro výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců použije celkový fond pracovní doby bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v těch měsících, ve kterých je chráněná dílna provozována.
- Pro splnění podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v objemu 60% zaměstnanců, se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců zjišťuje, jak je uvedeno výše; zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením se započítává třikrát.
- Výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zaokrouhluje na dvě platná desetinná místa.

2.5.7. Příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením dle §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zaměstnavateli se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud tento zaměstnavatel zaměstnává více jak 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Příspěvek vyplácí ta krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8000,- Kč. Toto ustanovení platilo do 30. 6. 2012 a je i bráno v potaz při výpočtu ekonomické výhodnosti zaměstnávání těchto osob od 1. 7. 2012 se maximální částka nemění, avšak příspěvek bude ve výši 75% skutečně vynaložených nákladů.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být doručena krajské pobočce Úřadu práce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za předpokladu bezdlužnosti žadatele.

Přílohy povinné k žádosti o příspěvek

- Doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením či s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených mzdových nákladů včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
- doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením. Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.

2.5.8. Sleva na dani podle §35 zákona č.586/1992 o dani z příjmů

Zákon o dani z příjmů umožňuje poplatníkům uvedených v §2 a 17 zákona č. 586/1992, ve kterých zákon přesně definuje poplatníky daně z příjmů, že mohou za zdaňovací období, za kterou podávají daňové přiznání, snižuje o:

- částku Kč 18 000,- za každého zaměstnance se zdravotním postižením mimo zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo
- částku Kč 60 000,-- za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo

2.6. Metodika porovnání

Pro zhodnocení ekonomické výhodnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením provedeme srovnáním dvou osob. Tyto osoby by měly vykonávat obdobnou, ne –li, stejnou pracovní činnost. Parametry u těchto dvou osob se musí lišit rozsahem postižení. Prakticky by jedna z porovnávaných osob měla být zcela zdravá a druhá s určitým druhem postižení.

Metodika srovnávání je založena na srovnání zásadních parametrů, které ovlivňují ekonomickou potažmo finanční výhodu. Tyto složky můžeme specifikovat jako

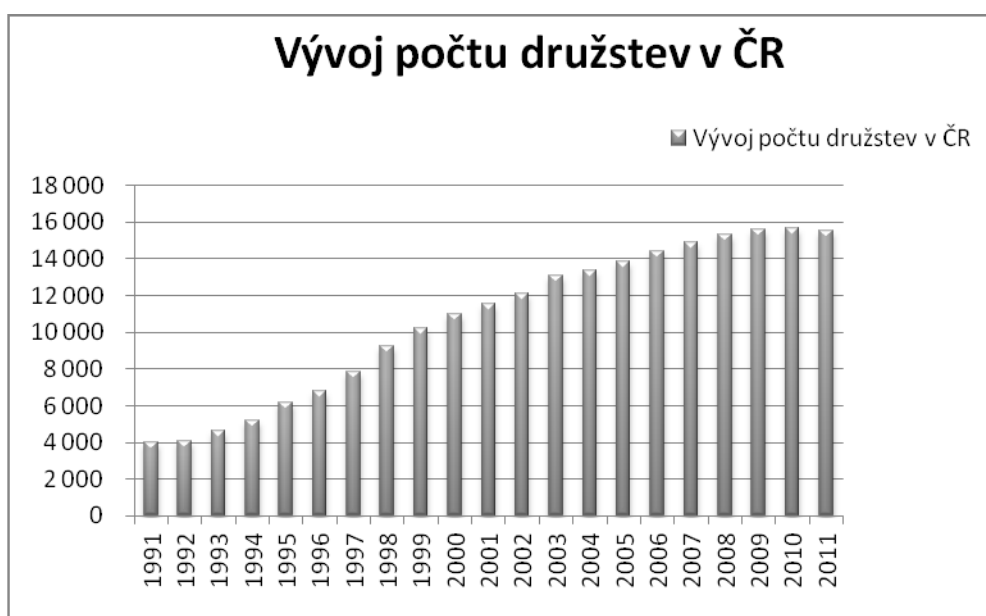
náklady na zaměstnávání osob a daňové hledisko tohoto problému. Tyto porovnávané skutečnosti mají vliv na celkový ekonomický vývoj vybraného podniku.

3 Charakteristika výrobního družstva

3.1. Podnikatelské prostředí družstev v ČR

Procentuální podíl družstev k poměru všech registrovaných ekonomických subjektů činí v průměru, za období 1991 – 2011, 0,5%. Což družstva řadí k nejméně používaným formám podnikání. Celkový počet družstev se, během období 1991 – 2011, téměř ze čtyřnásobil, za což celkový počet ekonomických subjektů se pouze ztrojnásobil. V absolutním počtu jde pouze o nicotný počet těchto forem podnikání. V absolutním vyjádření počet družstev v roce 1991 čítal 3977 subjektů a v roce 2011 15 536 subjektů.

Graf 3.1: Vývoj počtu družstev v ČR v období 1991 - 2011



Zdroj: Český statistický úřad

Celkový počet zaregistrovaných podnikatelských subjektů v období 1991 -2011 se pohyboval od 955 647 subjektů v roce 1991, o dvacet let později tento stav čítal 2 703 444 subjektů. Nejrozšířenější formou podnikání jsou společnosti s ručením omezeným.

3. 2. Statistické údaje osob se zdravotním postižením

Osob se zdravotním postižením podle průzkumu Českého statistického úřadu činil v roce 2006 1 015 548 osob. Toto číslo představuje 9,87% celkové populace České republiky. Počet obyvatel ve sledovaném období činil 10 228 189 obyvatel. Počet mužů se zdravotním postižením byl ve výši 490 427 a počet žen 525 121. V procentuálním vyjádření k populaci mužů je počet mužů se zdravotním postižením 9,7% a počet žen se zdravotním postižením k celkové populaci žen činil 9,98%.

3.2.1. Věková struktura osob se zdravotním postižením

Následující tabulka 3. 1. rozčleňuje osoby se zdravotním postižením do šesti kategorií dle dosaženého věku osob. Tyto kategorie jsou: 0-14 let, 15 – 29 let, 30 – 44 let, 45 -59 let, 60 -74 let a 75+. Největší počet osob se zdravotním postižením se nachází ve věkové skupině 60 -74 let, v absolutním vyjádření je počet 283 274 osob, v procentuálním vyjádření k celkové populaci je těchto osob 19,36%. Nejmenší počet osob se zdravotním postižením se pohybuje ve věkové kategorii 15 – 29 let a to 2,7% k celkové populaci ČR.

Tabulka 3.1: Věkové rozlišení osob se zdravotním postižením

Věková Skupina	Počet osob se zdr. postižením	Procentuální vyjádření na celkové pop.(v %)
0 -14let	46 208	3,12%
15 - 29let	60 621	2,70%
30 -44 let	101 331	4,38%
45 -59 let	245 743	11,19%
60 - 74 let	283 274	19,36%
75 +	276 744	41,80%

Zdroj:Český statistický úřad

Tabulka 3. 2. uvádí rozložení osob se zdravotním postižením v jednotlivých věkových kategoriích a dále ji rozčleňuje na skupiny – studující, zaměstnaní (případně osoby samostatně výdělečně činné), nezaměstnané, nepracující důchodce a pracující důchodce.

Tabulka 3. 2. Rozdělení osob se zdravotním postižením do kategorií ekonomické aktivity

Věková kategorie	Studující	Zaměstnaní OSVČ	Nezaměstn.	Nepracující důchodci	Pracující důchodci
15-19 let	96,56%	0,63%	0,77%	1,80%	0,60%
20-34 let	8,66%	29,34%	11,99%	41,25%	4,55%
35-49 let	0%	34,51%	12,79%	42,38%	6,81%
50-64 let	0%	21,84%	6,84%	64,97%	5,52%
65+ let	0%	0,43%	0,17%	97,21%	1,85%

Zdroj:Český statistický úřad

Pozn. Jednotlivé údaje jsou vyjádřeny v %

Ve věkové kategorii 15 – 19 let je skupina studujících zastoupena nejvíce - a to více jak 95% všech osob se zdravotním postižením v tomto věku. Ostatní skupiny jsou zde vyjádřeny v mizivém procentu v poměru ke skupině studujících. Ve věkové skupině 20 -34 let je nejvíce zastoupena skupina nepracujících důchodci a to více jak 41%, druhou nejpočetnější skupinou jsou zaměstnaní – případně osoby samostatně výdělečně činné a to téměř s 30%. Ve věkové kategorii 35 – 49 let je opět nejvíce zastoupena skupina nepracujících důchodci a v poměrně stejně velkém zastoupení 42%. Skupina zaměstnaných je zde druhá nejpočetnější a oproti předchozí věkové kategorii se počet zaměstnaných zvýšil na 35% osob. V kategorii 50 – 64 let skupina nepracujících důchodců dosahuje téměř 65%. A je zde více jak pětina osob zaměstnaných. Kategorie 65+ jsou téměř všechny osoby se zdravotním postižením nepracujícími důchodci.

3.3. Charakteristika výrobního družstva Integra, VD, Zlín

INTEGRA, výrobní družstvo, Zlín zkratkou INTEGRA VD Zlín sídlí na Bartošově ulici ve Zlíně. Výrobní družstvo vzniklo v roce 4. února 1956. Dle zákona Federálního shromáždění č.42/1992 Sb. o úpravě majetkových vztahů a vypořádání majetkových nároků v družstvech, který vyšel v platnost 28. 1. 1992, družstvo prošlo transformací.

3.3.1. Cíl a vize družstva

Dle stanov družstva je: „Cílem družstva je vytvoření efektivně fungujícího systému, který by poskytoval na základě příznivých ekonomických výsledků zlepšování pracovních, sociálních a zdravotních podmínek zaměstnanců družstva v souladu se státní sociální politikou. Družstvo zaměstnává převážně občany se zdravotním postižením.“

3.3.2. Předmět činnosti družstva

Předmět činnosti družstva zahrnuje:

- maserské, rekondiční a regenerační služby,
- ostraha majetku a osob,
- zámečnictví, nástrojařství,
- provozování solárií,
- výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení,
- výroba, obchod a služba neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona:

- umělecko – řemeslné zpracování kovů,
- výroba elektronických součástek, elektrických zařízení a výroby a opravy elektrických strojů, přístrojů a elektronických zařízení pracujících na malém napětí,
- výroba školních a kancelářských potřeb, kromě výrobků z papíru, výroba bižuterie, kartáčnického a konfekčního zboží, deštníků, upomínkových předmětů,
- velkoobchod a maloobchod,
- realitní činnost, správa a údržba nemovitostí,
- praní pro domácnost, žehlení, opravy a údržba oděvů, bytového textilu a osobního zboží,
- výroba textilií, textilních výrobků, oděvů a oděvních doplňků,
- výroba, rozmnožování, distribuce, prodej, pronájem zvukových a zvukově-obrazových záznamů a výroba nenahraných nosičů údajů a záznamů,
- vydavatelské činnosti, polygrafická výroba, knihařské a kopírovací práce,
- výroba plastových a pryžových výrobků,
- výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků.,
- silniční motorová doprava – nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně- nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti nad 3,5 tuny.

Hlavní činností výrobního družstva, Integrity, Zlín je ostraha majetku a osob. V této činnosti je zaměstnáno více jak 70% z celkového počtu zaměstnanců.

3.3.3. Základní kapitál, nedělitelný fond

Základní kapitál zapsaný v obchodním rejstříku činí 50 000,- Kč. Základní kapitál nezapsaný v obchodním rejstříku na začátku roku činil 298 000,- Kč a během roku se snížil o 7 000,-Kč, tudíž na konci účetního období roku 2011 činil 291 000,- Kč. Při své transformaci družstvo v roce převedlo do nedělitelného fondu celkem 30 265 152,- Kč.

3.3.4. Pracovní vztahy a členství v družstvu

Ve stanovách společnosti v oddílu II. Pracovní vztahy a členství v družstvu v čl.5 v odstavci 3. je ustanoveno, **že družstvo do členského a zaměstnaneckého poměru přijímá především občany se zdravotním postižením a osoby s těžším zdravotním postižením.**

Na rozdíl od obchodního zákoníku, statuty výrobního družstva Integra, stanovují věkovou hranici pro přijetí člena do družstva na 18 let věku.

3.3.5. Fondy družstva

- **Nedělitelný fond**
 - tento fond je možno použít pro potřeby podnikání a krytí případných hospodářských rizik
 - byl vytvořen při transformaci družstva dle §18 odst. 2 zákona č. 42/1992
 - tento fond se nesmí rozdělit mezi členy za trvání družstva
- **„Rezervní fond“**
 - slouží k potřebám běžného podnikání a k výplatě podílů na zisku jednotlivých členů družstva
 - je doplňován finančními prostředky ze zisku po zdanění
- **Sociální fond**
 - tento fond byl zřízen ke krytí potřeb zaměstnanců a členů v pracovním poměru
 - fond slouží především k vyplácení stravenek zaměstnancům
 - je doplňován finančními prostředky ze zisku po zdanění a nemůže být rozpočítáván k navýšení podílu na majetku jednotlivých členů
- **Fond odměn**
 - slouží k vyplácení podílů na zisku členům statutárních orgánů
 - o navýšení tohoto fondu rozhoduje členská schůze
- **Majetkové podíly členů**
 - z tohoto fondu jsou hrazeny vypořádací podíly na majetku družstva členům při ukončení členství
 - fond se navyšuje prostředky ze zisku po zdanění
 - přiděly do tohoto fondu jsou rozpočítávány k navýšení podílu na majetku jednotlivých členů

Výrobní družstvo Integra má celkem ve fondech 64 812 000,- Kč z toho 43 564 000,- Kč v zákonném rezervním fondu a nedělitelných fondech. 21 248 000,- Kč je umístěno ve statutárních a ostatních fondech, meziroční nárůst ve fondech činil 4 377 221,- Kč.

V roce 2011 výrobní družstvo Integra vygenerovalo zisk ve výši 7 697 221,- Kč. S tímto ziskem družstvo naložilo následovně. Na podíly členů na zisku se vyčlenilo téměř 40% z čistého zisku. Tantiémy představenstvu a kontrolní komisi celkem přišly na 320 000,-

Kč. Sociální fond, který slouží převážně ke krytí nákladů spojeného se stravenkami, připadlo 1 000 000,- Kč. Do fondu, z něhož se vyplácí podíly členů družstva, se převedlo celkem 2mil. Kč.

3.3.6. Orgány družstva

Členská schůze je nejvyšším orgánem družstva. Ve výrobním družstvu Integra jsou kompetence členské schůze rozšířeny i o záležitosti, které nejsou určeny zákonem a to:

- schvalování volebního řádu k volbě volených orgánů a předsedy družstva,
- rozhodovat se o základních otázkách týkajících se koncepce rozvoje,
- stanovovat podmínky pro případné přijetí nových členů a schvalovat jejich přijetí a
- rozhodovat o odvolání člena proti rozhodnutí představenstva o vyloučení člena.

Představenstvo

Představenstvo se skládá nejméně z 5 -ti členů, volených členskou schůzí. Integra má 7 členné představenstvo a z těchto sedmi členů jednoho předsedu a jednoho místopředsedu. Kompetence jednotlivých členů a představenstva se neliší od povinností určené obchodním zákoníkem.

3.3.6.2. Předseda a výkonný ředitel

Ve výrobním družstvu funkci výkonného ředitele v podstatě zastává předseda družstva. Jehož zákonné kompetence a kompetence určené stanovami jsou podobné. Funkce výkonného ředitele můžeme definovat, jako čistě manažerskou pozici, která zabezpečuje chod družstva, když představenstvo není manažersky orientováno a plní funkci zástupců vlastníků.

3.3.6.3. Kontrolní komise

Počet členů kontrolní komise ve výrobním družstvu je 5. Její kompetence se neliší od povinností vymezených příslušným právním předpisem.

3.7. Řízení lidských zdrojů ve výrobním družstvu Integra, Zlín

Hlavní vizí výrobního družstva je zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento fakt ovlivňuje i řízení lidských zdrojů. Osoby se zdravotním postižením mají sníženou pracovní schopnost. Snížená pracovní schopnost je ovlivňující faktor při tvorbě organizace práce a nastolování zvláštních podmínek pro tyto osoby.

Mezi řízení lidských zdrojů patří mimo jiné i zajišťování pracovní síly. Pracovní síla v podobě osob se zdravotním postižením a informace o této pracovní síle jsou soustředěny

Úřadu práce Zlín, který je hlavním zprostředkovatelem práce pro osoby se zdravotním postižením ve výrobním družstvu Integra, Zlín.

Dalším důležitým aspektem je i motivace pracovníků. Osoby se zdravotním postižením se pomocí výrobního družstva Integra, Zlín začleňují do pracovního procesu a to je může motivovat nejen k pracovním výkonům, ale i zkvalitnění života v osobní rovině.

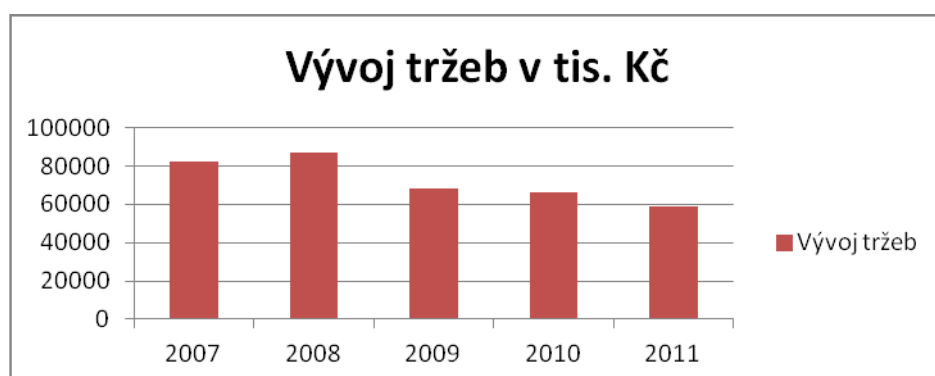
Mezi benefity, které poskytuje výrobní družstvo Integra, Zlín patří nepochybně také poskytování stravenek za symbolickou jednu korunu. Dalším benefitem je poskytování masážních kůr vlastními pracovníky, viz předmět činnosti družstva.

3. 8. Ekonomické a finanční zhodnocení Integrity, VD, ZLín

3.8.1. Vývoj tržeb

Výrobní družstvo Integra, tvořilo každý rok tržby v řádech desítek miliónů korun. V absolutním vyjádření tržby byly v jednotlivých letech ve výši: 2007 – 82 206 tis. Kč, 2008 – 87 023 tis. Kč, 2009 -68 399 tis. Kč, 2010 – 66 109 tis. Kč a v roce 2011 ve výši 58 649 tis. Kč. Trend vývoje tržeb je klesající, je to dáno především dáno propadem tržeb za prodej zboží.

Graf č. 3.2: Vývoj tržeb výrobního družstva Integra, Zlín ve sledovaném období



Zdroj: Interní zdroje Integra, Zlín viz příloha č.1

3.8.2 Vybrané finanční ukazatele

Poměrové ukazatele

Rentabilita aktiv – ukazatel ROA je základním ukazatelem rentability a poměruje zisk s celkovými aktivy. U výrobního družstva je tento ukazatel v čase rozkolísaný. V roce

2008 pokles tohoto ukazatele je dán nastupující krizí a útlum české ekonomiky. Díky útlumu ekonomiky se poptávka firem po náhradním plnění snížila. Tento ukazatel v podmínkách výrobního družstva můžeme označit za velmi pozitivní.

Rentabilita vlastního kapitálu – ukazatel ROE- tento poměrový ukazatel, lze rozložit na více dílčích ukazatelů a tímto krokem postupného rozložení můžeme více konkretizovat analýzu vývoje rentability vlastního kapitálu. Ukazatel ROE lze rozložit na tři dílčí ukazatele a to:

- ROS – rentabilita tržeb – EAT/T,
- obrátka aktiv – T/A a
- finanční páku – A/VK.

Tabulka 3.3: Ukazatele rentability a vybrané ukazatele finanční stability

Ukazatele	2007	2008	2009	2010	2011
ROA	8,70%	6,03%	11,96%	9,58%	8,90%
ROE	7,8%	6,40%	11,30%	8,87%	8,05%
VK/A	84,39%	73,79%	85,34%	87,57%	89,58%
DK/SA	238%	177%	166%	182%	201%

Zdroj: Rozvaha a VZZ v jednotlivých letech Integrity, Zlín

Rentabilita vlastního kapitálu nemá trvalý trend, ale dosahuje velmi uspokojujících hodnot. Tyto hodnoty jsou v poměření s ostatními družstvy zaměstnávající osoby se zdravotním postižením nadprůměrné. Tyto nadprůměrné hodnoty mohou být dány, tím, že družstvo ve sledovaných obdobích tvořilo zisk. **Rentabilita tržeb** má stoupající charakter a ovlivňuje částečně vývoj ROE.

Obrátka aktiv je v čase klesající a je menší než jedna. Tento fakt může být způsoben poměrně značným počtem nemovitostí.

Finanční páka podniku má klesající tendenci, avšak dosažené hodnoty jsou nadprůměrné. Lze se domnívat, že firma je překapitalizovaná.

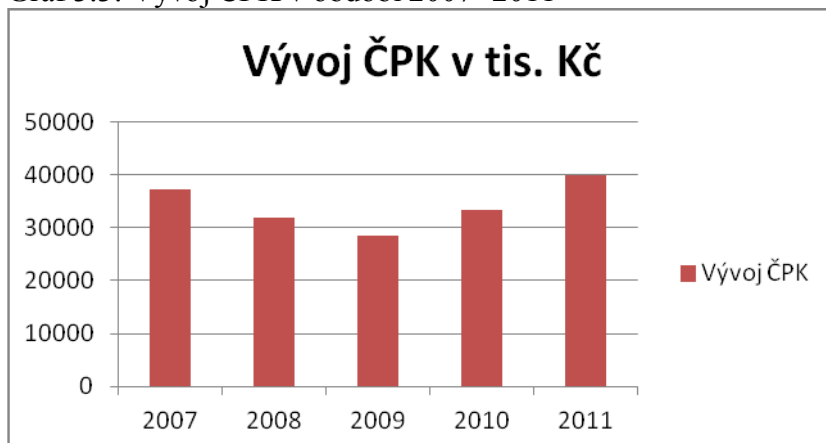
Tab. 3.4: Dílčí ukazatele ROE

Ukazatele	2007	2008	2009	2010	2011
EAT/T v%	6,12%	4,90%	11,90%	10%	10,60%
T/A	1,07	0,98	0,81	0,77	0,67
A/VK v%	118%	136%	117%	114%	112%

Zdroj: Rozvaha a VZZ v jednotlivých letech Integry, Zlín

3.8.3. Čistý pracovní kapitál

Graf 3.3: Vývoj ČPK v období 2007 -2011



Zdroj: Vlastní zpracování

Výrobní družstvo Integra ve sledovaném období 2007 -2011 dosahuje kladného ČPK. V absolutním vyjádření byl ČPK v roce 2009 – nejmenší hodnota ČPK ve sledovaném období ve výši 28 446 000,- Kč a v roce 2011 – největší hodnota ČPK ve sledovaném období – 40 037 000,- Kč. Což značí silnou překapitalizovanou firmu a velké investiční možnosti

3.8.4. Likvidita

Likvidita určuje, zda podnik je schopen dostát svých závazků v daném čase a v dané výši.

Tabulka 3.5: Ukazatele likvidity v období 2007 - 2011

Likvidita	2007	2008	2009	2010	2011
Celková	4,12	3,192	3,3	4,15	7,19
Pohotová	3,61	2,8	2,85	3,57	6,29
Okamžitá	1,72	1,31	1,32	1,97	3,99

Zdroj: Vlastní zpracování, viz příloha č. 1

Jednotlivé ukazatele likvidity dosahují velmi vysokých hodnot. Je to dáno sumou pohotových peněžních prostředků, které dosahují částek přes 20 mil. Kč. Držení tak velké sumy peněžních prostředků může značit chystání se k investiční příležitosti.

3.8.5. Platební schopnost

U podnikatelského subjektu, který chce maximalizovat užitek z poskytování obchodního úvěru, by měla být doba splatnosti pohledávek kratší než doba splatnosti závazků. Tyto hodnoty lze zjistit pomocí výpočtu doby obratu pohledávek a závazků.

Tabulka 3.6: Porovnání doby obratu pohledávek a doby obratu závazků v období 2007 -2011

	Doba obratu pohledávek ve dnech		Doba obratu závazků ve dnech
2007	70,84	>	52,20
2008	80,70	>	60,21
2009	81,99	>	64,84
2010	87,74	>	57,68
2011	91,12	>	39,65

Zdroj: Vlastní zpracování, viz Příloha č. 1

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že doba splatnosti pohledávek, ve sledovaném období 2007 – 2011, je vyšší než doba obratu závazků. Tato skutečnost se liší od teoretických východisek. Tento stav je způsoben špatnou platební morálkou ze strany odběratelů, kteří nejsou schopni dostát svých závazkům a žádají prodlužování doby splatnosti. Mezi tyto odběratele žádající prodloužení doby splatnosti patří také instituce státní samosprávy. Družstvo dle slov svých představitelů, platí faktury obratem.

3.9. Rozpis zúčtovaných dotací na provozní účely

Výrobní družstvo Integra, Zlín čerpalo v roce 2011 dotace od úřadu práce ve výši 20 043 906,- Kč. Z toho

- Příspěvek na OZP ve výši 19 444 095,- Kč
- Provoz chráněných dílen ve výši 563 061,- Kč.
- Příspěvek na pracovní místo ve výši 36 750,- Kč.

4 Vlastní analýza vlivu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v dané společnosti

4.1. Výpočet průměrného přepočtu zaměstnanců výrobního družstva Integra Zlín

V Integře, VD, Zlín se pracuje na dva typy úvazků. První typ úvazku je 3- směnný, celkový počet hodin za týden činí 37,5 hodiny. Délka směny je tedy 7,5 hodiny. Tento typ úvazků je provozován v ostraze majetku a osob. Další typ úvazku je jedno- směnný provoz s pracovním týdenním fondem 40 hodin. Délka směny v tomto typu úvazku činí 8 hodin. V roce 2011 bylo 253 pracovních dní.

4.1.1. Výpočet fondu pracovní doby

Typ úvazku 37,5

Počet pracovních dnů: 253

Počet hodin za směnu: 7,5

Fond pracovní doby = počet pracovních dnů x počet hodin za směnu

Fond pracovní doby – typ úvazku 37,5 \Rightarrow $253 \times 7,5 = 1897,5$ hodin.

Typ úvazku 40

Fond pracovní doby v tomto případě vypočítáme obdobně. Změní se nám však jeden vstupní parametr a to je počet hodin za směnu. Tento počet hodin je 8. Parametr počet pracovních dní je stejný jako v případě úvazku 37,5.

Fond pracovní doby – typ úvazku 40: \Rightarrow $253 \times 8 = 2024$ hodin.

V úvazku typu 37,5 bylo celkem odpracováno 387 996,25 hodin za pracovní rok. Z toho 301522,25 hodin odpracovali lidé OZP a 20165 hodin odpracovali osoby TZP a osoby bez zdravotního postižení 66 279 hodin. Tyto údaje jsou z interních zdrojů výrobního družstva, Integra, Zlín.

Procentuální vyjádření:

Osoby bez zdravotního postižení: 66 279 hodin – 17,1%

OZP – 301 522,25 hodin – 77,7%

TZP – 20 165 hodin – 5,2%.

V úvazku typu 40 pracovníci výrobního družstva celkem odpracovali 128596,89 hodin. Z toho OZP odpracovali 84545,13 hodin, TZP odpracovali 3696,5 hodin a osoby bez

zdravotního postižení odpracovali 40 355,26 hodin. Tyto údaje jsou z interních zdrojů výrobního družstva, Integra, Zlín.

Procentuální vyjádření:

Osoby bez zdravotního postižení: 40 355,26 hodin – 31,38 %

OZP – 84 545,13 hodin – 65,75 %

TZP – 3 696,5 hodin – 2,87%

Počet hodin odpracovaných celkem ve výrobním družstvu činil v roce 2011 516 593,14 hodin. Hodiny odpracované OZP byly ve výši 386 067,38 hodiny, TZP ve výši 23 861,5 hodin a osoby bez zdravotního postižení 106 664,26 hodin.

Dílčí výpočty

Počet hodin opracovaných OZP činil v roce 2011 301 522,25 v úvazku typu 37,5 a 84 545,13 hodin v úvazku typu 40.

4.1.2. Výpočet přepočteného počtu zaměstnanců v jednotlivých úvazcích

4.1.2.1. Úvazek typu 37,5

a) Počet hodin opracovaných OZP 301 522,25 hodin za rok.

Fond pracovní doby 1897,5 hodin za rok.

Přepočtený stav zaměstnanců OZP $\Rightarrow 301\,522,25 / 1897,5 = 158,91$
zaměstnanců OZP.

b) Počet odpracovaných hodin TZP

20 165,00 hodin za rok.

Fond pracovní doby 1897,5 hodin za rok.

Přepočten stav zaměstnanců TZP $\Rightarrow 20\,165,00 / 1897,5 = 10,63$ zaměstnanců
TZP.

c) Počet odpracovaných hodin BZP 66 279 hodin za rok.

Fond pracovní doby 1897,5 hodin za rok.

Přepočtený stav zaměstnanců BZP $\Rightarrow 66\,279 / 1897,5 = 34,93$ zaměstnanců
BZP.

Celkový přepočtený stav zaměstnanců z úvazku typu 37,5 je 204,47 zaměstnanců.

4.1.2.2. Úvazek typu 40

a) Počet hodin opracovaných OZP 84 545,13 hodin za rok.

Fond pracovní doby 2024 hodin za rok.
 Přepočtený stav zaměstnanců OZP $\Rightarrow 84\,545,13 / 2024 = 41,77$
 zaměstnanců OZP.

b) Počet odpracovaných hodin TZP
 3696,5 hodin za rok.

Fond pracovní doby 2024 hodin za rok.
 Přepočten stav zaměstnanců TZP $\Rightarrow 3696,5 / 2024 = 1,8$ zaměstnance TZP.

c) Počet odpracovaných hodin BZP 40355,06 hodin za rok.

Fond pracovní doby 2024 hodin za rok.
 Přepočtený stav zaměstnanců BZP $\Rightarrow 40\,355,6 / 2024 = 19,94$ zaměstnanců bez zdravotního postižení.

Celkový přepočtený stav zaměstnanců z úvazku typu 40 je 63,51 zaměstnance.

Celkový přepočtený stav zaměstnanců = celk. přep. s. zamě. typu 37,5 + celk. přep. s. zamě. typu 40 = 204,47 + 63,51 = **267,98**.

Tab. 4. 1: Přepočtený stav zaměstnanců a rozdělení do jednotlivých kategorií

Počet zaměstnanců	OZP	TZP	Zdravých	Celkem
Typ úvazku 37,5	158,91	10,63	34,93	204,47
Typ úvazku 40	41,77	1,8	19,94	63,51
Celkem	200,68	12,43	54,87	267,98

Zdroj: Vlastní zpracování, interní zdroje Integrity, VD Zlín

Pozn.:OZP – osoby se zdravotním postižením I. a II. stupně, TZP – osoby invalidní ve III. stupni

Z celkového přepočteného stavu zaměstnanců vyplynulo, že zaměstnávají celkem 268 pracovníků. Dle směrnice Evropské unie EK 2003/361/EC tento počet zaměstnanců řadí výrobní družstvo Integra do kategorie velkých podniků. Tím pádem, mají omezenou možnost čerpat dotace na rozvoj malého a středního podnikání.

Osob se zdravotním postižením je zaměstnáno v družstvu celkem 213,11 a k tomu 54,87 zaměstnanců bez zdravotního postižení. Díky tomuto počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, v procentuálním vyjádření 79,52%, se výrobní družstvo řadí k těm podnikům, jež mohou poskytovat náhradní plnění.

Skutečnost poskytování náhradního plnění je velkou konkurenční výhodou výrobního družstva Integra VD, Zlín. Výhoda spočívá v čerpání příspěvků na vytvořená pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením.

4.2. Porovnání zaměstnanců bez zdravotního a se zdravotním postižením

Porovnávané osoby jsou zaměstnanci úseku Fyzické ostrahy osob a majetku. Mezi jejich náplň práce patří: fyzická ostraha na vrátnici jednotlivých objektů - zajišťování evidence osob a osobních popřípadě nákladních automobilů, uzamykání a kódování jednotlivých objektů a s tím spojená kontrola těchto objektů – zabezpečení proti krádeži. Další náplní práce je i obsluhování telefonní centrály. Mezi náplň pracovní činnosti u zaměstnance bez zdravotního postižení patří i výjezdová činnost přes pult centrální ochrany. V případě narušení objektu, jede výjezdová jednotka do narušeného objektu a odstraňuje problémy vzniklé s tímto narušením.

Porovnáním dvou zaměstnanců, kteří provádí téměř totožnou činnost s předpokladem, že jeden je osoba invalidní prvního stupně a druhá osoba je osoba bez zdravotního postižení. Pro naše porovnání jsou označeni jako: PAN A – osoba se zdravotním postižením a PAN B – osoba bez zdravotního postižení. Srovnání zaměstnanců vychází z údajů z roku 2011.

4.2.1. Analýza osobních nákladů Pana A

PAN A

- Osoba se zdravotním postižením
- Věk: 61 let
- Bydliště: Zlín
- V pracovním poměru od: 15. 9. 2005
- Týdenní pracovní doba 37,5 hodiny.

Pan A odpracoval za rok 2011 celkem 210 dní a 23 dnů čerpal dovolenou. Celkem odpracoval 1592 hodin a z toho 16,5 hodin přesčasů. Čerpání dovolené vyjádřeno v hodinách bylo 172,5 hodiny.

Tento pracovník odpracoval nejvíce hodin v měsíci lednu, kdy odpracoval celkem 168 hodin a z toho 10,5 hodiny přesčas. Nejméně odpracovaných hodin tento pracovník měl

v měsících březnu a říjnu, kdy odpracoval pouze 12 dnů. V měsíci březnu však čerpal dovolenou a to 11 dnů a v říjnu čerpal dovolenou ve výši 5 dnů. Průměrný počet dnů opracovaných v měsíci činí za rok 2012 15,84 dnů.

Hodinová sazba pracovníka Pana A je 38,60,- Kč. Při pracovním úvazku 37,5.

Úhrn mezd pracovníka Pana A se skládá z:

- časová mzdy,
- osobního ohodnocení,
- osobních příplatků,
- příplatků za přesčas,
- příplatků za soboty a neděle,
- příplatků za státem uznané svátky,
- nočního příplatku,
- 13. platu a
- dovolené.

Součet jednotlivých položek mzdy dává úhrn mzdy v jednotlivých měsících.

Tab.4.2: Úhrn mzdy v jednotlivých měsících roku 2011 v Kč

měsíc	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
úhrn mzdy	8922	8108	9564	7500	8233	7119
měsíc	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
úhrn mzdy	8125	8178	7451	14192	7437	6287

Zdroj: Vlastní zpracování viz Příloha č. 2

Pan A měl nejvyšší úhrn mezd v měsíci říjnu, kdy obdržel od zaměstnavatele i 13. plat ve výši 6995,- Kč. Tudíž mzda očištěná o tento 13. plat byla ve výši 7 197,- Kč. Průměrná mzda činila u tohoto pracovníka 8426,- Kč. Nejnižší úhrn mezd měl tento zaměstnanec v měsíci červnu, kdy odpracoval i nejméně hodin a nečerpal žádnou dovolenou. Počet odpracovaných hodin činil v měsíci červnu 132 hodin.

Nejpodstatnější složkou mzdy u zaměstnance Pana A je časová mzda, která činí v průměru 63,79% z celkového úhrnu mzdy v jednotlivých měsících, v absolutním vyjádření 5120,- Kč. Druhou nejpodstatnější částí mzdy zaměstnance Pana A je osobní ohodnocení, které tvoří v průměru 21% z celkového úhrnu mezd, v absolutním vyjádření činí tento průměr výši 1698,- Kč.

Tab. 4.3: Nejpodstatnější položky mzdy v jednotlivých měsících roku 2011 v Kč

měsíc	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
čas. mzda	6485	6022	3474	5558	6022	5095
OSOH	2150	1997	1152	1843	1997	1690
měsíc	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
čas. mzda	5558	4632	4709	3706	5558	4632
OSOH	1843	1536	1562	1229	1843	1536

Zdroj: Vlastní zpracování viz Příloha č. 2

Pozn.: OSOH – osobní ohodnocení

Nejvyšší částka, kterou zaměstnanec obdržel za časovou mzdu byla v měsíci lednu, kdy taky odpracoval nejvíce hodin a to 168 hodin. Osobní ohodnocení bylo taky nejvyšší v měsíci lednu, je to dáno počtem odpracovaných hodin. Nejnižší časovou mzdu obdržel pracovník v měsíci lednu a i zde bylo nejnižší osobní ohodnocení. Tyto částky byly tak nízké z důvodu počtu odpracovaných hodin, které v měsíci březnu činili pouze 90 hodin. Takto nízký počet odpracovaných hodin byl z důvodu čerpání dovolené a to v počtu 11 dnů. Díky tomuto faktu se i mzda kompenzovala a za dobu strávenou na dovolené bylo pracovníkovi vyplaceno 4914,- Kč.

Základ pro zdravotní a sociální pojištění se v případě Pana A bude rozcházet a to o částku 5 355,- Kč. Základ pro výpočet zdravotního pojištění je snížen o tuto částku ze zákona č. 592/1992 Sb., Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní postižení. Avšak zdravotní pojištění za tuto částku zaplatí stát.

Celkem tedy stát zaplatí za zdravotní pojištění za rok za tohoto zaměstnance celkem částku 8 676,-Kč. Stát ušetří zaměstnavateli 5 784,-Kč a Panu A částku ve výši 2892,- Kč za rok.

Pan A si nárokuje slevu na dani ve formě slevy na poplatníka, ale i slevu na dani díky své invaliditě ve výši 2520,- Kč ročně.

Ekonomická výhoda pro zaměstnance se zdravotním postižením v tomto případě je ve výši 5 412,- Kč.

Integra, výrobní družstvo, Zlín celkem obdržela od státu příspěvek od státu na pracovní místo, které vykonává Pan A celkem 95 943,- Kč.

Celkové náklady na zaměstnance Pana A, v kterých je zahrnuto

- Úhrn mzdy – 101 116,- Kč

- Sociální pojištění placeno zaměstnavatelem – 25 283,- Kč
- Zdravotní pojištění placeno zaměstnavatelem – 3 317,- Kč.

Součet těchto nákladů činí 129 716,- Kč. Hodina mzda z pohledu zaměstnavatele činí pro tohoto konkrétního zaměstnance 81,4,- Kč. Celkový příspěvek od státu však činí 95 943,- Kč. Po odečtení této částky fakticky firma zaplatí za Pana A částku 33 773,- Kč. Z toho vyplývá, že v reálu vyjde hodinová mzda, kterou uhradí zaměstnavatel, na částku 21,2,- Kč. **Stát tedy dotuje práci zaměstnance se zdravotním postižením z více jak 73%.**

4.2.2. Analýza osobních nákladů Pana B

- Osoba bez zdravotního postižení
- Věk: 37 let
- Bydliště: Zlín
- V pracovním poměru od: 1. 3. 1995
- Týdenní pracovní doba 37,5 hodiny

Pan B odpracoval 235 dní a 18 dnů čerpal dovolenou. V pracovní neschopnosti byl za rok 2011 celkem 11 dní a to v měsíci lednu. Celkem odpracoval 2204 hodin a z toho 441,5 hodin přesčasů. Dovolena byla v celkové výši 135 hodin.

Pracovník Pan B odpracoval nejméně hodin v měsíci únoru a to celkem 158 hodin. Nejvíce hodin odpracoval v měsíci prosinci, kdy odpracoval celkem 246 hodin. Průměrný počet dnů odpracovaných za měsíc činil u pracovníka Pana B 19,58 dnů.

Hodinová sazba za odvedenou práci činí u pracovníka Pana B 65 Kč za hodinu. Mzda pracovníka Pana B se skládá z:

- časové mzdy,
- osobních příplatků,
- příplatků za přesčas,
- příplatků za sobotu a neděli,
- příplatků za odpracované státem uznané svátky,
- nočních příplatků,
- pobídkové mzdy,
- 13. platu a
- dovolené.

Tab. 4.4: Úhrn mzdy v jednotlivých měsících roku 2011 v Kč

měsíc	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
úhrn mzdy	19927	17079	18764	19893	22262	18562
měsíc	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
úhrn mzdy	21396	19739	21444	38075	20712	29046

Zdroj: Vlastní zpracování viz Příloha č. 3

Pan B měl nejmenší úhrn mzdy v měsíci únoru, což je způsobeno nejmenším počtem hodin odpracovaných za měsíc v roce 2011. Počet hodin byl 158 hodin. Nejvyšší úhrn mezd měl pracovník v měsíci říjnu, kdy úhrn mezd dosahoval výše 38 075,- Kč tento fakt je způsoben výplatou 13. platu ve výši 17 111,- Kč. Když celkový úhrn mzdy v měsíci říjnu očistíme o tento 13. plat dostaneme se na částku 20 964,- Kč. Průměrný měsíční úhrn mzdy za rok 2011 u tohoto pracovníka činil 22 241,58,- Kč.

Nejpodstatnější složkou mzdy u pracovníka Pana B je časová mzda, která v průměru dosahuje 55,29% z celkového úhrnu mezd a to 12 297,- Kč. Druhou nejpodstatnější částí mzdy tvoří u tohoto pracovníka pobídková mzda, která tvoří v průměru 19,75% z úhrnu mezd v absolutním vyjádření činí tato část mzdy 4260,- Kč v průměru za měsíc.

Tab. 4.5: Nejpodstatnější položky mzdy v jednotlivých měsících roku 2011 v Kč

měsíc	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
čas. mzda	11310	10270	12350	11180	11700	11440
pob. Mzda	3741	3397	4465	4042	4230	4136
měsíc	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
čas. mzda	10660	11180	13520	11960	11700	15990
pob. mzda	3854	4042	4888	4324	4230	5781

Zdroj: Vlastní zpracování viz Příloha č. 3

Nejvyšší časová mzda v roce 2011 u pracovníka Pana B byla ve výši 15 990,- Kč a to v měsíci prosinci, kdy tento pracovník odpracoval i nejvíce hodin. Výše pobídkové mzdy se vyvíjí přímo úměrně s počtem odpracovaných hodin a tudíž i nejmenší počet opracovaných hodin v měsíci únoru se projevuje i na výši pobídkové mzdy v tomto měsíci, která činila 3397,- Kč.

Celkový úhrn mezd činil u pracovníka Pana B 266 899,- Kč za kalendářní rok 2011. Přičteme – li k této částce i sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem dostaneme částku, kterou ve skutečnosti zaměstnavatel zaplatí za zaměstnance. Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem za tohoto pracovníka v roce 2011 činilo 66 728,- Kč a zdravotní pojištění bylo ve výši 24 021,- Kč. Celková částka, kterou ve skutečnosti stál tento pracovník zaměstnavatele, je 357 648,- Kč.

Hodinová sazba, se sociálním i zdravotním pojištěním, vychází na 162,27 Kč.

4.3. Přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Níže uvedená tabulka porovnává vybrané parametry osoby se zdravotním postižením a osoby bez zdravotního postižení.

Tab. 4.6: Porovnání parametrů osob Pan A a Pana B

	PAN A	PAN B
Počet odpracovaných hodin	1592	2204
Z toho přesčas (hodin)	16,5	441,5
Sociální (hrazeno zaměstnavatelem) v Kč	25 283	66 728
Zdr.poj.(hrazeno zaměstnavatelem) v Kč	3 317	24 021
Přísp. na zaměstnance za rok – od ÚP, v Kč	95 943	0
Roční náklady, v Kč	129 716	357 648
Mzdové náklady očištěné o stat. přísp., v Kč	33 773	357 648
Hod. mzda uhrazená ve skutečnosti Zaměstnavatelem, v Kč	21,2	162,27

Zdroj: Vlastní zpracování výše uvedených výpočtů

Parametry porovnání jsou:

- Počet skutečně odpracovaných hodin za rok 2011 – fond pracovní doby činí ročně 1897,5 hodiny. Ve skutečně odpracovaných hodinách není zahrnuta dovolená.

- Pan A odpracoval celkem 1592 hodin.
- Pan B odpracoval celkem 2204 hodin.
- Sociální pojištění hrazeno zaměstnavatelem. V porovnání lze vidět, že sociální pojištění hrazeno zaměstnavatelem je u Pana A 25 283,-Kč a u Pana B 66 728,- Kč. Tento nepoměr je dán hodinovou sazbou a počtem odpracovaných hodin
- Zdravotní pojištění hrazeno zaměstnavatelem

Zaměstnavatel zaplatil za zaměstnance Pana A celkem za zdravotní pojištění částku ve výši 3 317,- Kč. Tak malá částka je způsobena spoluúčastí státu, která každý měsíc snižuje základ pro výpočet zdravotního pojištění o částku 5 355,-Kč z důvodu vyplývajícího z § 3c odstavce 1 zákona č. 599/1992 Sb. zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění s odkazem na §7 odstavec 1 písmeno b zákona č. 48/1997 Sb. Zákon o veřejném zdravotním pojištění. Tento důvod je pobírání částečného invalidního důchodu.

Za Pana B odvedl zaměstnavatel zdravotní pojištění ve výši 24 021,- Kč.

- Příspěvek na zaměstnance od státu

Na pracovní místo, které vykonává Pan A stát celkem přispěl ve výši 95 943,- Kč za rok 2011. V jedenácti měsících roku 2011 čerpal zaměstnavatel maximálně možný příspěvek za vytvoření pracovního místa pro postižené a to ve výši 8 000,- Kč. Jeden měsíc tento příspěvek byl 7 943,- Kč. Z důvodu malého množství odpracovaných hodin. Tato skutečnost vyplývá ze zákona č.435/2004 platného v roce 2011. Pro rok 2012 by nebylo možné čerpat tak velký příspěvek, avšak upravením parametru časové mzdy jde tuto částku dorovnat.

Příspěvek na pracovní místo vykonávané Panem B byl nulový. Pracovní místo vykonávané Panem B není určeno pro osoby se zdravotním postižením.

- Roční náklady zahrnují jak vyplacenou mzdu, tak i příspěvek hrazený zaměstnavatelem za zdravotní a sociální pojištění.
 - U Pana A byly tyto náklady ve výši 129 716 Kč.
 - U Pana B náklady byly ve výši 357 648,- Kč.
- Roční náklady očištěné o státní příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením podle zákona č. 435/2004 Sb. platného v roce 2011.
 - Po odečtení příspěvku stál Pan A zaměstnavatele celkem 33 773,- Kč.
 - U Pana B tento příspěvek není poskytován.
- Hodinová mzda, která ve skutečnosti přijde zaměstnavatele na jednotlivého pracovníka. Tuto očištěnou hodinovou mzdu vypočítáme z ročních nákladů očištěných

o státní příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením. Tyto očištěné roční náklady vydělíme skutečně odpracovanými hodinami jednotlivými zaměstnanci.

Takto vypočítaná hodinová sazba je u zaměstnance Pana A 21,2,- Kč. Pokud by zaměstnavatel nedostával příspěvek na toto pracovní místo, vyšla by ho hodinová sazba tohoto pracovníka celkem na 81,4 Kč. Z toho vyplývá, že víc jak 60,- Kč přispívá stát na hodinu odpracovanou osobou se zdravotním postižením. Hodinová sazba se všemi uvedenými parametry u zaměstnance Pana B je ve výši 162,27,- Kč.

5 Návrhy a doporučení

Shromažďování velkého množství peněžních prostředků v řádech desítek miliónů korun by mohlo značit chystání se na investiční akci. Integra, výrobní družstvo, Zlín, by měla zvážit spoluúčasť cizího kapitálu na připravované investiční činnosti.

Krátkodobé závazky tvoří více jak 70% cizích zdrojů, neviděl bych problém v tak vysokém čísle, protože platební schopnost výrobního družstva je bezproblémová. Výrobní družstvo nedisponuje žádným úvěrem, vzhledem k teoreticky připravované investici, to není zcela racionální, z důvodu vyšších nákladů na vlastní kapitál než na kapitál cizí.

Hlavní činností Integrity, VD, Zlín je poskytování služeb v oblasti ostrahy osob a majetku, více jak 70% zaměstnanců pracuje v tomto úseku. Konkurence v tomto oboru je stále více se rozšiřující. Mnoho bezpečnostních agentur zakládá firmy za účelem nashromáždění, co nejvyššího počtu osob se zdravotním postižením a tím možnost poskytovat náhradní plnění, či čerpání dotací na osoby se zdravotním postižením. Z tohoto důvodu vidím příležitost investovat do nového typu služeb či do rozšiřování výrobní činnosti.

Rozšiřování výrobní činnosti by mohlo spočívat ve spolupráci významným zaměstnavatelem ve Zlínském kraji – např. Barum Continental, Mitas, Vitar. Tato spolupráce by spočívala v provádění outsourcingu lehčích výrobních postupů.

Rozšiřování poskytování služeb bych doporučoval, s takto nakupenými peněžními prostředky, koupit nemovitost v areálu bývalého Svitu. Tento areál bude v budoucnu novým centrem města. Koupení budovy v tomto areálu by neslo příjem v podobě nájmu. Rozvoj areálu přispívá k atraktivnosti, zde stojících nemovitostí, a ke spekulativní formě investice.

Výrobní družstvo Integra, Zlín je známé v prostředí osob se zdravotním postižením a v prostředí místních státních úřadů. Jelikož družstvo zaměstnává osoby se zdravotním postižením, má velký sociální potenciál a ten by měl být využit k propagaci podniku jako solidního zaměstnavatele a velkého hráče na poli byznysu s náhradním plněním ve Zlínském kraji. Tuto propagaci bych viděl ve formě sponzoringu akcí, jak pro osoby se zdravotním postižením, tak sponzoringu činností různých neziskových organizací.

Legislativní změny, které vejdu v platnost k 1. 7. 2012, v zákonu č. 435/2004 snižují úplné hrazení nákladů na pracovní místo ze 100% na 75% těchto nákladů s maximální částkou 8 000,- Kč za měsíc na jedno pracovní místo. Tento fakt by mohl snížit příjmy z dotací

Investice by samozřejmě měly být koncipovány, tak aby vytvořili pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Hlavním důvodem je přisun dotací od státu do výrobního

družstva. Jejichž objem snižuje náklady na zaměstnávání těchto osob a v tom tkíví výhoda levné pracovní síly.

6 Závěr

Téma bakalářské práce bylo pojmenováno: **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podmínkách výrobního družstva.**

V teoretické části bakalářské práce jsem vymezil a nadefinoval základní legislativní charakteristiku podnikatelského prostředí v podmínkách České republiky. Nadefinování spočívalo v rozdělení jednotlivých forem podnikání v našich podmínkách. Zaměřil jsem se především na legislativní povinnosti pro chod družstva. K posouzení ekonomického stability družstva bylo potřeba nadefinovat základní ukazatele finanční analýzy, zvláště pak ukazatele poměrové. Jelikož, jak název práce napovídá, bylo zpracovávané téma, kde hrají významnou roli osoby se zdravotním postižením, bylo zapotřebí se seznámit s právními předpisy této problematiky.

V úvodu analytické části jsem provedl analýzu podnikatelského prostředí družstev v České republice a zároveň vyhodnocení statistiky, v které dominovaly osoby se zdravotním postižením. Vyhodnocení této statistiky mělo význam v tom, zda je populace osob se zdravotním postižením tak rozšířená, aby byla výhodné se zaměřit na zaměstnávání těchto osob jako podnikatel. Finanční zdraví podniku je na velmi dobré úrovni. Družstvo tvoří zisk, není zadlužené, splácí se své závazky v čas a realizuje svůj podnikatelský záměr.

Hlavním bodem bakalářské práce je posouzení ekonomické výhodnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pro tyto účely byli vybráni dva pracovníci, z nichž jeden je osoba se zdravotním postižením a druhý je osoba bez zdravotního postižení. Tyto dvě osoby jsou zaměstnanci stejného úseku a jejich náplň práce je téměř totožná.

Ekonomická výhodnost se potvrdila především díky dotacím od státu, které přispívají na osobu se zdravotním postižením. Osoba se zdravotním postižením pro zaměstnavatele, který pobírá příspěvek na tuto osobu je téměř 8krát levnější než pracovník bez zdravotního postižení. V našem konkrétním případě státní příspěvky pokrývají skoro 70% mzdových nákladů na pracovníka se zdravotním postižením. Díky dotacím v roce 2011 Integra, VD, Zlín inkasovalo více jak 20 000 000,- Kč. Navíc za každého zaměstnance, kterým je osoba s lehčím zdravotním postižením, může uplatnit slevu na dani z příjmu ve výši 18 000,- Kč a za osobu, která je osobou s těžším zdravotním postižením, si může uplatnit slevu ve výši 60 000,- Kč. V roce 2011 si družstvo mohlo uplatnit slevu na dani ve výši 4 338 000,- Kč. Ekonomická výhodnost zaměstnávání těchto osob je bezpochybná. Integra, výrobní družstvo, Zlín je finančně zdravý a stabilní podnikatelský subjekt

Seznam použité literatury

1. ALVAREZ, Fernando a Martin, FRIDSON. *Financial Statement Analysis – a Practitioner's Guide*. New Jersey: WILEY FINANCE
2. ARMSTRONG, Michael, *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: GRADA, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3
3. BLÁHA, Jiří, MATEJČÍK, Aleš a Zdeňka, KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. 284 s., ISBN 80-251-0347-9
4. ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vyd. Olomouc: Anag, 2009. 204 s. ISBN 978-80-7263-529-0
5. DLUHOŠOVÁ, Dana a kol. *Finanční řízení a rozhodování podniku*. 3. uprav. vyd. Praha: Ekopress, 2010. 225 s. ISBN 978-80-86929-68-2
6. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. Aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6
7. ŘÍMALOVÁ, O; HOLEŠOVSKÝ, J. *Družstva*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. 494 s. ISBN 80 – 7179 – 812 - 6
8. STÝBLO, Jiří. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2003. 146 s. ISBN 80-7261-097-X
9. VEBER, Jaromír a Jitka SRPOVÁ a kol. *Podnikání malé a střední firmy*. 2. aktual. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. 311 s. ISBN 978-80-247-2409-6
10. Zákon č. 513/1991, obchodní zákoník. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39560&nr=513~2F1991&rpp=15>
11. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/>
12. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c_435-2004_sb.pdf
13. Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>
14. Prováděcí vyhláška č. 518/2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. Dostupná z: <http://www.azzp.cz/vyhlaskey-a-predpisy/vyhlaska-518-2004-sb-od-1-1-2012>
15. Směrnice EK: 2003/361/EC. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/files/dokumenty/Definice-MSP-010509.pdf>

Seznam zkratk

VD – výrobní družstvo

EK – Evropská komise

CF – cash flow

VZZ – výkaz zisku a ztrát

R- rozvaha

PO – právnická osoba

FO – fyzická osoba

V.O. S. – veřejná obchodní společnost

K. S. – komanditní společnost

S. R. O. – společnost s ručením omezeným

A. S. – akciová společnost

EBIT – zisk před zdaněním

EAT – zisk po zdanění

A – aktiva

VK – vlastní kapitál

DK – dlouhodobý kapitál

SA- stálá aktiva

OA- oběžná aktiva

T- tržby

ROE – rentabilita vlastního kapitálu

ROA- rentabilita aktiv

ROS – rentabilita tržeb

OZP – osoba se zdravotním postižením ve stupních I. a II.

TZP – osoba invalidní ve III. stupni

BZP – osoba bez zdravotního postižení

ÚP – úřad práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznáme s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne: 11. 5. 2012

.....
Lukáš Holík